

- формирование кадрового резерва Общества из числа учащихся ссузов, получающих корпоративную стипендию; Размещение списка резервистов на сайте Компании. Численность кадровых резервов молодых специалистов в Обществе составило в 2018 году 300 человек.
- актуализация учебно-практических программ ссузов, включая оснащение учебных аудиторий, лабораторий, кафедр. Организация стажировок преподавателей, формирование тем выпускных квалификационных работ, участие в государственных экзаменационных комиссиях.

В 2018 году был создан учебный полигон на базе Читинского политехнического колледжа, оснащена оборудованием кафедра энергоснабжения промышленных предприятий Алтайского государственного университета, оснащен полигон на базе Бурятского республиканского индустриального техникума. Вышеназванные мероприятия для Общества являются беззатратными в связи с передачей списанного оборудования.

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

Оценка персонала, включая руководителей высшего звена и топ-менеджеров, проводится с использованием различных методов. Основным инструментом для оценки уровня развития компетенций является метод «360 градусов», который предполагает анкетирование самого сотрудника и его окружения. Типовая анкета заполняется самим сотрудником, его непосредственным руководителем, вышестоящим руководителем, представителями вышестоящих организаций, взаимодействующими с работником, коллегами смежных подразделений, подчиненными. На основе анализа анкет выявляются слабые и сильные стороны работника и формируются зоны развития его компетенций.

Производительность труда, выручка

Производительность труда, выручка ((передача электроэнергии) – затраты ФСК+ТСО) / человеко-час	2016	2017	2018	2018 (план)	2019 (план)
Среднее по Группе					
Алтайский край («Алтайэнерго»)	845,34	879,77	857,35	908,73	970,37
Республика Алтай (ГАЭС)	1 001,38	1 033,39	991,31	981,54	1 341,72
Республика Бурятия («Бурятэнерго»)	1 015,82	1 051,08	994,38	988,52	1 092,82
Красноярский край («Красноярскэнерго»)	1 154,04	1 563,85	1 757,79	1 778,80	1 976,68
Кемеровская область («Кузбассэнерго – РЭС»)	821,51	1 214,20	1 384,37	1 335,41	1 483,83
Омская область («Омскэнерго»)	1 005,52	939,92	952,28	1 036,50	1 127,43
Республика Хакасия («Хакасэнерго»)	838,61	1 093,12	304,10	1 037,79	1 440,71
Забайкальский край («Читаэнерго»)	1 193,83	1 233,65	1 240,37	1 220,75	1 494,19
Всего по ПАО «МРСК Сибири»	971,67	1 120,95	1 122,12	1 183,98	1 344,01

Производительность труда рассчитывается как отношение выручки (за минусом ФСК и ТСО) и отработанных человеко-часов. Данный показатель напрямую зависит от вышеперечисленных факторов, увеличение производительности труда в данном контексте возможно при увеличении выручки либо снижении отработанных человеко-часов.

Помимо методики «360 градусов», специалисты, претендующие на карьерный рост, проходят собеседование (интервью) по компетенциям с работником ДУП или внешними экспертами. Также при необходимости проводится психологическое тестирование и практическое тестирование на основе кейсов, позволяющих оценить уровень развития компетенций.

По результатам тестирований проводится оценка соответствия образования и опыта работы работника утвержденным квалификационным требованиям, в том числе профессиональным стандартам, по соответствующему виду деятельности.

В 2018 ГОДУ КОМПЛЕКСНУЮ ОЦЕНКУ ПРОШЛИ 39 ЧЕЛОВЕК, ПО РЕЗУЛЬТАТАМ КОТОРОЙ ОДИН ЧЕЛОВЕК БЫЛ ПЕРЕВЕДЕН НА ВЫШЕСТОЯЩУЮ ДОЛЖНОСТЬ, ОДИН – ВКЛЮЧЕН В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ. С ПОМОЩЬЮ 360 ГРАДУСОВ БЫЛИ ОЦЕНЕНЫ 212 ГЛАВНЫХ ИНЖЕНЕРОВ ПО И РЭС.

Проведена оценка профессионального и управленческого потенциала главных инженеров ДЗО ПАО «Россети» с охватом 220 человек, а также психологическое тестирование директоров ПО и начальников РЭС филиала «Читаэнерго» в ПК Maintest с охватом 21 человек. По результатам оценки даны рекомендации по развитию корпоративных компетенций.

СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ

Социальный пакет работников состоит из оплаты труда, мотивационных программ, льгот, компенсаций и других выплат социального характера. Состав и объем социального пакета определен локальными нормативными актами Общества.

Материальная мотивация

Система оплаты труда в Обществе базируется на единых принципах с учетом региональных особенностей и обеспечивает конкурентоспособный уровень дохода по сопоставимым должностям в регионах. Основные положения системы оплаты труда закреплены Отраслевым тарифным соглашением в электроэнергетике и коллективными договорами филиалов Общества. Система оплаты труда предусматривает установление фиксированной части – оклада, доплат и надбавок, а также переменной части – премирования. Окладная часть заработной платы персонала подлежит индексации в соответствии с требованиями Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике и коллективных договоров филиалов. Схема формирования дохода каждого работника должна быть для него открыта и разъяснена при необходимости.

Принцип оплаты по результату реализуется через систему премирования, учитывающую персональную результативность работника и его вклад в достижение корпоративных целей и задач. Обеспечение достижения работниками ключевых целей, стоящих перед Обществом, достигается посредством применения единой сбалансированной системы ключевых показателей эффективности.

В Обществе действуют программы дополнительного материального стимулирования работников, нацеленные на рост производительности труда, снижение потерь и увеличение объемов работ, выполняемых хозяйственным способом.

Дополнительным инструментом мотивации работников Общества на эффективный труд являются процедуры по награждению и признанию заслуг работников (корпоративные награды), проведение конкурсов «лучший по профессии», «лучшее подразделение», «лучшая компания электросетевого комплекса».

Общество стремится обеспечить достойные условия труда и жизни работников, а также членов их семей. Основу материального стимулирования составляет конкурентоспособная заработная плата. Она формируется на основании действующего в ПАО «МРСК Сибири» Положения об оплате труда, мотивации, льготы, компенсации и другие выплаты социального характера.

В Обществе установлена повременно-премиальная система оплаты труда, которая имеет общие элементы и отличия, свойственные тем или иным филиалам.